



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Olgiate Olona - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Comune di Olgiate Olona

Regione:	Lombardia
----------	-----------

---

Provincia:	VA
------------	----

---

Comune:	Olgiate Olona
---------	---------------

---

CAP:	21057
------	-------

---

Indirizzo:	v. Luigia Greppi 4
------------	--------------------

---

Codice Amministrazione:	c_g028
-------------------------	--------

---

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

---

Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
------------	---------------------------------------

---

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 50 e i 100
---	------------------

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2023 - 2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_g028-triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g028-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_g028-triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_g028-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)) (225.19 KB)

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	2	2	1	1	4	3	4
	01501 AREA ISTRUTTORI	2	2	4	2	2	0	7	4	8	2
	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0
	01503 AREA OPERATORI	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Totale personale		2	2	4	8	4	1	8	9	12	7
Totale % sul personale complessivo		3,51	3,51	7,02	14,04	7,02	1,75	14,04	15,79	21,05	12,28

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Inferiore a 3 anni	1	1	1	0	0	3	33,33	23,08	1	2	3	0	0	6	66,67	14,63
Tra 3 e 5 anni	1	1	0	0	0	2	100,00	15,38	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	1	1	14,29	7,69	0	5	1	0	0	6	85,71	14,63
Superiore a 10 anni	0	0	0	5	2	7	19,44	53,85	0	1	8	13	7	29	80,56	70,73
Totale	2	2	1	5	3	13			1	8	12	13	7	41		
Totale %	3,70	3,70	1,85	9,26	5,56	24,07			1,85	14,81	22,22	24,07	12,96	75,93		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	3	21,43	11	78,57	14	25,00
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	3,57
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	1	14,29	6	85,71	7	12,50
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	10	45,45	12	54,55	22	39,29
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	3	100,00	3	5,36
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,79
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	1,79
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	5,36
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	1,79
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	3,57
Totale personale		19		37		56	
Totale % sul personale complessivo		33,93		66,07		100,00	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	25,00	5,26	0	0	0	2	1	3	75,00	8,11
Tempo Pieno	2	2	4	7	3	18	34,62	94,74	1	8	9	10	6	34	65,38	91,89
Totale	2	2	4	8	3	19			1	8	9	12	7	37		

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale %	3,57	3,57	7,14	14,29	5,36	33,93			1,79	14,29	16,07	21,43	12,50	66,07		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Smart working	0	0	0	1	0	1	100,00	2,17	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time orizzontale >50%	0	0	1	0	0	1	25,00	2,17	0	0	0	2	1	3	75,00	3,61
banca ore	2	2	4	8	3	19	33,93	41,30	1	8	9	12	7	37	66,07	44,58
Orario Flessibile	2	2	4	8	3	19	33,93	41,30	1	8	9	12	7	37	66,07	44,58
Permessi legge 104	0	0	3	3	0	6	50,00	13,04	0	0	1	3	2	6	50,00	7,23
Totale	4	4	12	20	6	46			2	16	19	29	17	83		
Totale %	3,10	3,10	9,30	15,50	4,65	35,66			1,55	12,40	14,73	22,48	13,18	64,34		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	511	36,11	904	63,89	1415	55,06
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	1155	100,00	1155	44,94
Totale permessi	511	19,88	2059	80,12	2570	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	2	2	4	8	3	19	33,93	100,00	1	8	9	12	7	37	66,07	100,00
Totale ore	2	2	4	8	3	19			1	8	9	12	7	37		
Totale ore %	3,57	3,57	7,14	14,29	5,36	33,93			1,79	14,29	16,07	21,43	12,50	66,07		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
concorso per educatore funzionario	1	25,00	3	75,00	4	50,00	Donna
Mobilità Istruttore Amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	50,00	Donna
Totale personale	2		6		8		
Totale % sul personale complessivo	3,57		10,71		14,29		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€30916,00	€26149,00	€ -4767,00	-18,23
01501 AREA ISTRUTTORI	€22287,00	€22383,00	€ 96,00	0,43
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€18717,00	€18968,00	€ 251,00	1,32
01503 AREA OPERATORI	€18829,00	€17939,00	€ -890,00	-4,96

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

"Formazione e aggiornamento"

Obiettivo:

Attuazione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Candidature spontanee

Tipologia di atto: Decreto Segretario Generale

Data: 20/02/2026

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

1

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- 

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-olgiate-olona-2026>